

南九州地域科学研究所所報  
第29号 (2013) 31～50頁

# 鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像

The Trends in Kagoshima Prefecture's Industrial Employment and Requirements

倉元博美・有馬利加子・有馬恵子・大重康雄・武田輝章

Hiromi Kuramoto, Rikako Arima, Keiko Arima, Yasuo Oshige, Teruaki Takeda

## 1. はじめに

企業における女子社員の雇用はますます促進され、その知識・技能の習得は時代の変化とともにいよいよ重要性を増してきている。本学では「高い教養と豊かな情操を培い、現代社会生活に即した、深い専門的知識と技能とを身につけた、心身ともに健康にして社会に役立つ実践的現代的女性を育成する」という教育方針の下、地域に根ざした教育活動を展開している。中でも教養学科では、地域密着型キャリア教育に力を入れ、社会人基礎力を身につけた「仕事のできる女性」の育成を目指している。鹿児島県内企業における人材活用の状況と求める人材像の実態を把握し、今後の企業における人材育成及び女子短期大学におけるカリキュラムの改善に資するため、昭和62年から継続して調査研究を行ってきた。

日本経済は、東日本大震災以降徐々に景気を持ち直しつつあったが、対外的な諸問題等により輸出が下向傾向となり、また雇用や年金問題等による将来の不安から買い控えが増しデフレ傾向となり、企業は工場閉鎖や規模縮小等に追い込まれ、リストラや新規採用の少数精鋭化を余儀なくされている。

本調査研究では、景気変動に特に影響を受けやすい女子社員の実態が、前回(平成18年)調査時期と比べどのように変化してきているかを明らかにするとともに、全5回調査の変遷・動向を報告し、さらに外部機関による人材育成調査を併せて検証することで、今後の企業における人材育成及び女子短期大学における教育内容や学生支援体制の充実に資することとしたい。

## 2. 調査概要

### 2-1. 調査目的

鹿児島県内企業の人材活用や社員教育、採用状況等の実態を明らかにするとともに、若年層の職業興味や働く意識との比較により、本学教養学科でのキャリア教育のあり方を検討する。また調査で得た情報を基に、地元企業と連携した社会人基礎力育成の方策を探ることも目的とする。

2-2. 調査対象 鹿児島県に所在する事業所 250 事業所

2-3. 調査時期 平成24年8月24日～9月28日

2-4. 調査方法 質問紙による郵送方式

2-5. 調査票の回収状況 有効回答数：82 事業所(回収率：32.8%)

### 3. 調査結果

#### 3-1. 事業所概要

##### (1) 業種内訳

平成24年度調査(以後「H24 調査」と表示)では、これまでの調査より、業種内訳をさらに詳細に区分して尋ねている。業種内訳は、平成18年調査(以後「H18 調査」と表示)で約3割(30.5%)を占め、その後も1位であった「卸売・小売業」が、H24 調査でも1位(20.7%)であり、次に製造業(14.6%)、建設業(11%)、サービス業(9.8%)が続いている。[表1]

##### (2) 従業員規模

従業員規模(正社員雇用)は、「49名以下」の事業所(以後、本文中の「事業所」を「企業」と表示)が1位(39.5%)であり、H18 調査時1位であった「50名－99名(31.6%)」の企業は、H24 調査では2位(15.8%)となっている。また、H18 調査で正社員数が150名以下の企業の割合は67.6%であったが、H24 調査では59.2%であり、最大は3,278名(製造業)であった。[表2]

H24 調査の契約社員・パートの雇用者数は、「10名－49名の企業(26.8%)」「1名－9名の企業(23.2%)」である。1,000名以上雇用している企業も3社あり、その業種は、製造業、卸売・小売業、飲食・宿泊業である。また、非正規雇用の最大社員数は、1,963名(卸売・小売業)である。[表3]

[表1] 回答事業所の業種別内訳

	昭和62年	平成6年	平成10年	平成18年	平成24年
1. 農林水産業	—	—	—	—	2
2. 鉱業	0	0	0	0	0
3. 建設業	8	2	5	14	9
4. 製造業	29	37	23	23	12
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	3	3	3	1
6. 情報通信業	—	—	—	—	7
7. 運輸業	—	—	—	—	3
(運輸・通信業：平成18年調査)	10	10	3	5	—
8. 卸売・小売業	54	57	35	36	17
9. 金融・保険業	14	7	6	3	5
10. 不動産業	2	2	2	0	1
11. 飲食・宿泊業	—	—	—	—	2
12. 医療・福祉	—	—	—	—	3
13. 教育・学習支援業	—	—	—	—	1
14. サービス業	—	—	—	—	8
(サービス業：平成18年調査まで11・12・13を分類していない)	20	17	14	24	—
15. 公務	—	—	—	—	0
16. その他	13	7	8	6	4
17. 総合農協(JA)(平成24年のみ分類)	—	—	—	—	7
無回答	0	6	1	4	0
計	151	148	100	118	82

(単位：社)

さらに、回答企業中40社(以後「前40社」と表示)が、H18 調査、H24 調査のどちらにも回答している。両調査を比較すると、前40社中24社は従業員数が減少し、その中の4社は100名以上減少している。従業員数の増加した企業は9社、その中で100名以上増加した企業は4社である。

〔表2〕 回答事業所の従業員規模(正社員)

	昭和62年	平成6年	平成10年	平成18年	平成24年
49名 以下	45	28	19	24	30
50名 ～ 99名	23	45	23	36	12
100名 ～ 149名	40	38	9	17	3
150名 ～ 199名				8	4
200名 ～ 249名	19	8	12	5	6
250名 ～ 299名				7	2
300名 ～ 349名				1	4
350名 ～ 399名	24	21	27	6	3
400名 ～ 449名				1	3
450名 ～ 499名				3	2
500名 ～ 999名				4	6
1000名 以上				2	1
無回答	0	0	0	4	6

(単位：社)

〔表3〕 回答事業所(平成24年)の従業員規模(契約社員・パート)

	回答数	(%)
0名	2	2.4
1名～9名	19	23.2
10名～49名	22	26.8
50名～99名	6	7.3
100名～199名	3	3.7
200名～499名	9	11.0
500名～999名	2	2.4
1000名以上	3	3.7
無回答	16	19.5
計	82	100.0

(単位：社)

### 3-2. 新入社員教育

H24調査では、新入社員教育を実施していない企業は2社のみである。〔表4〕

また、実施方法・期間についても、H18調査と同様に、半数以上の企業が「企業内・外教育訓練」を実施し、さらに約3割の企業が「4日～7日」、約2割が「1ヶ月以上」実施している。〔表5・6〕

新入社員教育内容については、「会社の歴史・組織・業務内容(87.5%)」が、H18調査同様、1位であり、次に「就業規則などコンプライアンス」「接遇(電話の応対など)マナー」(ともに82.5%)が続いている。この3項目は、昭和62年調査以来、全ての調査を通して、順位に相違はあるが、常に上位3位を占めており、企業の業種・規模に関係なく必要とされている項目であることがわかる。また、これまでの調査で3～4割を占めていた「安全・事故防止」が5割に達しており、「安全」を重視する企業が増加している。「就業規則等コンプライアンス」とともに、H18調査からの質問項目である「CSR(企業の社会的責任)」も若干増加している。

H24調査で最も低い割合となっている「創造性の開発(2社)」については、後述[3-3]の設問「必要な資質・能力」において、「創造性が豊か(1社)」に加えて、「新たなアイデアや解決策を見いだす能力(7社)」となっている。「その他」には、「全セクション研修」「新聞の読み方」「健康教室」「経営理念」「入社前のアルバイト(希望者)」などが挙げられている。〔表7〕

前40社比較では、新入社員教育を始めている企業が2社(製造業、飲食・宿泊業)あり、それぞれ企業内訓練を、「1日」「1ヶ月以上」実施している。教育方法については、「企業内訓練」への変更が8社、「企業内・外訓練」への変更が8社あり、教育期間についても、18社が変更している。

[表4] 新入社員教育実施状況

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 実施している	107	90.7	80	97.6
2. 実施していない	9	7.6	2	2.4
無回答	2	1.7	0	0

(回答企業に対する割合)

[表5] 新入社員教育実施方法

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 企業内で教育訓練を行う	39	36.4	31	38.7
2. 企業外の教育訓練を受けさせる	7	6.5	2	2.5
3. 1と2とを共に実施している	61	57.0	45	56.3
無回答	0	0	2	2.5

(実施企業に対する割合)

[表6] 新入社員教育期間

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 1日	8	7.3	9	11.0
2. 2日ー 3日	19	17.4	12	14.6
3. 4日ー 7日	36	33.0	27	32.9
4. 8日ー 30日	20	18.3	18	22.0
5. 1ヶ月以上	26	23.9	15	18.3
無回答	0	0.0	1	1.2

(実施企業に対する割合)

[表7] 新入社員教育内容

	昭和62年(%)	平成6年(%)	平成10年(%)	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 会社の歴史・組織・業務内容	77	73	86	91	85.0	70	87.5
2. 就業規則等コンプライアンス	72	76	87	77	72.0	66	82.5
3. CSR (企業の社会的責任)	—	—	—	33	30.8	33	41.3
4. 接遇 (電話の応対など) マナー	83	82	87	89	83.2	66	82.5
5. 文書の作成・取り扱い	31	34	27	18	16.8	22	27.5
6. 人間関係 (チームワーク等)	58	44	49	36	33.6	29	36.3
7. 情報機器の操作	25	42	26	29	27.1	27	33.8
8. 事務機器の操作	42	39	31	36	33.6	20	25.0
9. 創造性の開発	9	14	14	7	6.5	2	2.5
10. 小集団活動	21	20	22	12	11.2	9	11.3
11. 安全・事故防止	32	20	40	31	29.0	40	50.0
12. 自己啓発	32	32	35	18	16.8	18	22.5
13. OJTによる仕事の実習	36	43	50	56	52.3	45	56.3
14. その他	4	5	3	9	8.4	9	11.3
無回答	0	0	0	0	—	2	—

(複数回答、実施企業に対する割合)

### 3-3. 女性社員に必要な資質・能力

H24 調査においては、前4回よりも項目を詳細に区分して調査している。女性社員に必要な資質として、以前の調査では、必ず4位以内に挙げられていた「責任感・誠実さ(81%)」「熱意・意欲(72.2%)」「協調性・チーム力(46.8%)」「礼儀・言葉遣い(41.8%)」の4項目は変わらず上位にあり、H24 調査で追加した項目「コミュニケーション能力(51.9%)」が3位となっている。前4回調査時、約半数の企業が挙げていた「人柄がよい(24.1%)」「接遇がよい(26.6%)」は、そのポイントを下げているが、H24 調査での設問項目細分化が、その一因となっていると考えられる。[表8]

「必要な資質・能力」について、教養学科1・2年生に実施したアンケート調査では、「コミュニ

ケーション力」「仕事に対する熱意・意欲」「積極的・行動力」「協調性・チームワーク」「責任感・誠実さ」が上位5項目となり、企業の回答とほぼ一致している。

〔表 8〕 女性社員に必要な資質・能力

	昭和62年(%)	平成6年(%)	平成10年(%)	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 仕事に対する熱意・意欲がある【やる気がある】	72	69	66	82	69.5	57	72.2
2. 責任感・誠実さがある(まじめである)【責任感が強い】	72	76	71	75	63.6	64	81.0
3. 積極的で実行力(行動力)がある	-	-	-	-	-	26	32.9
4. コミュニケーション能力がある	-	-	-	-	-	41	51.9
5. 表現力・プレゼンテーション能力がある	-	-	-	-	-	5	6.3
6. 協調性・チームで仕事をする能力がある【協調性がある】	65	76	74	77	65.3	37	46.8
7. 統率力・リーダーシップがある	-	-	-	-	-	2	2.5
8. 一般知識・教養がある	-	-	-	-	-	11	13.9
9. 論理的思考ができる	-	-	-	-	-	3	3.8
10. 創造性が豊かである	14	20	16	22	18.6	1	1.3
11. 新たなアイデアや解決策を見出す能力がある	-	-	-	-	-	7	8.9
【新しい感覚を持っている】	12	8	12	24	20.3	-	-
12. 判断力がある	-	-	-	-	-	3	3.8
13. 企画力がある	-	-	-	-	-	1	1.3
【判断力・行動力・企画力がある】	22	30	30	26	22.0	-	-
14. 課題発見力がある(問題点を発見する力がある)	-	-	-	-	-	5	6.3
15. 専門分野の基礎知識・技術がある	-	-	-	-	-	2	2.5
16. 専門分野の応用的知識・技術がある	-	-	-	-	-	2	2.5
【専門的技術・能力がある】	9	6	16	16	13.6	-	-
17. 常に新しい知識・能力を身に付けようとする力がある	-	-	-	-	-	13	16.5
18. コンピュータの活用能力がある	-	-	-	-	-	12	15.2
【事務機器の操作ができる】	19	34	33	38	32.2	-	-
19. 語学力がある(国際感覚がある)	-	-	-	-	-	1	1.3
20. プレシャーの中で力を発揮できる能力がある	-	-	-	-	-	2	2.5
21. 複数の仕事の順位を考えながら達成する能力がある	-	-	-	-	-	9	11.4
22. 自己分析・他者理解ができる	-	-	-	-	-	1	1.3
23. 人柄がよい	52	47	43	59	50.0	19	24.1
24. 礼儀・言葉遣いがよい	73	68	72	92	78.0	33	41.8
25. 接遇がよい	44	47	36	49	41.5	21	26.6
26. その他	3	1	0	7	5.9	1	1.3
無回答	-	-	-	0	-	3	-

(複数回答、回答企業に対する割合:[ ]内はS62-H18年当時の設問内容)

短大卒の女性社員に必要な能力、すなわち女子短大での教育に期待されている項目については、「ビジネス実務の実践力(81%)」「読み・書き・話す能力(67.1%)」「人間関係に関する能力(63.3%)」「情報処理能力(62%)」「職業人としての素養(53.2%)」が上位にあげられており、H18調査と同様である。以前の調査では過半数を占めていた「幅広い一般教養」は、H18調査(41.5%)、H24調査(43%)、後述の[表 10 最も大切な教育科目]においても低くなっているが、変わらず社会人に必要な科目であり、この6教育項目は、「ビジネス教育」に必須の内容とされていることがわかる。〔表 9〕

最も大切と考える教育科目は、「人間関係に関する能力(26.1%)」「職業人としての素養(24.6%)」「ビジネス実務の実践力(24.6%)」の上位3項目で7割以上を占めており、H18調査時(64.4%)よりもその割合は高くなっている。「読み・書き・話す能力(11.6%)」「幅広い一般教養(7.2%)」はH18調査同様に、最重要科目として考えられなくなっているとはいえ、幅広い「教養教育」の重要性が見直されている現在、社会人に必要な項目であることに変わりはない。〔表 10〕

[表 9] ビジネス実務に関する教育科目

	昭和62年 (%)	平成6年 (%)	平成10年 (%)	平成18年 (社)	(%)	平成24年 (社)	(%)
1. ビジネス実務(接客・文書管理等)の実践力	28	68	77	98	83.1	64	81.0
2. 情報処理力(ＯＡ機器操作を含む)	48	66	69	69	58.5	49	62.0
3. 読み・書き・話す能力	80	79	60	73	61.9	53	67.1
4. 幅広い一般教養	64	61	59	49	41.5	34	43.0
5. 人間関係に関する能力	58	62	49	65	55.1	50	63.3
6. 職業人としての素養	64	51	51	62	52.5	42	53.2
7. 経営管理の基礎理論	3	8	5	11	9.3	2	2.5
8. 簿記・会計の基礎	30	28	28	35	29.7	14	17.7
9. 語学能力(主に英語)【英会話】	7	6	2	12	10.2	3	3.8
10. 国際的な感覚	4	3	2	13	11.0	0	0.0
11. 創造性開発	24	23	17	24	20.3	9	11.4
12. 心理学の基礎	3	5	0	13	11.0	1	1.3
無回答	-	-	-	0	-	3	-

(複数回答、回答企業に対する割合)

[表 10] 最も大切と思われる教育科目

	昭和62年 (%)	平成6年 (%)	平成10年 (%)	平成18年 (社)	(%)	平成24年 (社)	(%)
1. ビジネス実務(接客・文書管理等)の実践力	5	16	16	21	17.8	17	24.6
2. 情報処理力(ＯＡ機器操作を含む)	2	4	9	5	4.2	2	2.9
3. 読み・書き・話す能力	19	18	9	10	8.5	8	11.6
4. 幅広い一般教養	20	17	22	10	8.5	5	7.2
5. 人間関係に関する能力	15	17	14	25	21.2	18	26.1
6. 職業人としての素養	36	24	26	30	25.4	17	24.6
7. 経営管理の基礎理論	1	0	0	0	0.0	0	0.0
8. 簿記・会計の基礎	1	1	1	3	2.5	0	0.0
9. 語学能力(主に英語)【英会話】	0	0	0	0	0.0	0	0.0
10. 国際的な感覚	0	0	0	0	0.0	0	0.0
11. 創造性開発	1	3	3	3	2.5	1	1.4
12. 心理学の基礎	0	0	0	0	0.0	0	0.0
無回答	-	-	-	0	-	13	-

(回答企業に対する割合)

[表 11] IT 関連機器に関する能力(新入女性社員に期待するもの)

	昭和62年 (%)	平成6年 (%)	平成10年 (%)	平成18年 (社)	(%)	平成24年 (社)	(%)
1. ワープロが打てる	71	86	84	101	85.6	62	77.5
2. 表計算ソフトが使える	-	-	-	108	91.5	69	86.3
3. データベースソフトが使える	-	-	-	34	28.8	16	20.0
4. グラフィックデザイン等のソフトが使える	-	-	-	-	-	8	10.0
5. ホームページが作成できる	-	-	6	8	6.8	3	3.8
【ホームページが見れる】	-	-	15	-	-	-	-
6. プログラムが組める	3	2	1	6	5.1	1	1.3
7. ネットワークに関する知識がある	-	-	-	-	-	9	11.3
8. 情報セキュリティに関する知識を持っている	-	-	-	21	17.8	15	18.8
【電子メールのやりとりができる】	-	-	23	-	-	-	-
【コンピュータが操作できる】	42	46	72	-	-	-	-
9. コンピュータ以外(ファクシミリ、複写機等)の事務用機器が扱える	32	36	52	50	42.4	30	37.5
10. 会議等のための視聴覚機材(プロジェクター、プレゼンテーションソフト、DVD機器等)が扱える【ビデオ・OHP等】	9	9	13	21	17.8	9	11.3
11. 特に必要ない	13	5	5	1	0.8	5	6.3
12. その他	0	1	1	4	3.4	1	1.3
無回答	-	-	-	0	-	2	-

(複数回答、回答企業に対する割合: [ ]内はS62-H18年当時の設問内容)

「最も大切と思われる教育科目」において、前40社比較では、18社で変化しており、その中で「職業人としての素養(6社)」「ビジネス実務(接客・文書管理等)の実践力(4社)」「人間関係に関する能力(3社)」は同じ項目が選択されている。前40社中11社は、前回と回答担当者が同じ(これ以

後「前 11 回答者」と表示)であり、その比較では、3 名の担当者が「職業人としての素養」を変わらず選択している。それ以外では、1 名の担当者が「職業人としての素養」に変更、4 名の担当者が「人間関係に関する能力」に変更し、前 11 回答者の選択はこの 2 項目に集中している。

新入社員に期待する I T 関連機器に関する能力では、H18 調査時と同様に、「表計算ソフトが使える(86.3%)」「ワープロが打てる(77.5%)」「コンピュータ以外の事務機器操作ができる(37.5%)」「データベースソフトが使える(20%)」「情報セキュリティ知識(18.8%)」が上位 5 項目である。それ以前の調査同様に、パソコン、ソフト、事務機器等の操作が重要視されているとともに、後述の導入されている OA 機器、ソフトの操作内容について熟知しておくことも必要である。[表 11]

### 3 - 4. 女性社員の活用・現状

女性社員の配置については、「個人の資質・能力に応じた分野に配置(41.5%)」「専門的分野のスタッフとして活用(26.8%)」「主に特定業務、職種に配置(24.4%)」の順となっており、H18 調査とその順位は変化している。「補助的分野に配置」する企業は 3 社のみであり、調査ごとに、その割合は減少している。これは、女性が自分の能力を活かして多様な働き方を実現できる反面、女性社員に対しても、高い能力や資質が求められてきていることに繋がっていると言える。[表 12]

女性社員を活用する上で「特に問題はない」とする企業は、昭和 62 年:32%、平成 6 年:36%、平成 10 年:45%、平成 18 年:58%、平成 24 年:54.9%と増えており、回答企業の半数以上はその課題を挙げていないが、H18 調査:40%、H24 調査:42.7%の企業が問題意識を持っている。

選択肢 9 項目中 7 項目を 2 割以上の企業が選択して、課題が分散していた H18 調査と比較すると、H24 調査での課題としては、「配置転換、転勤が難しい(40%)」「勤続年数が短い(34.3%)」「産休等で中断されることがある(31.4%)」、さらに H18 調査では 36.2%であったが、H24 調査ではその比率を下げて「職業意識が十分でない(20%)」の 4 項目である。この「職業意識」「時間外労働」に関する課題は、調査ごとにそのポイントを減少させている。また、「結婚すると労働力、意欲が減退する(14.3%)」を挙げている企業は、H18 調査(29.8%)の半数である。「その他」では、「管理職の抜擢を避けたがる」「結婚・出産からの復職率が低い」などが挙げられている。[表 13]

[表 12] 女性社員の配置

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 主として専門的分野のスタッフとして活用をはかっている	23	19.5	22	26.8
2. 主に、特定の業務、職種に配置している(例えば、受付、販売等)	41	34.7	20	24.4
3. 主に、補助的分野に配置している	11	9.3	3	3.7
4. 個人の資質・能力に応じた分野に配置している	37	31.4	34	41.5
5. その他	5	4.2	0	0.0
6. 無回答	1	0.8	3	3.7

(回答企業に対する割合)

「女性社員活用」において、前 40 社比較では、配置変更があった企業は 22 社であり、「個人の能力・資質」へ変更 8 社、「専門的分野」へ変更 11 社、逆に「補助的分野」へ変更 2 社である。「課題なし→あり」に変更した企業は 5 社、そのうち 3 社が「配置転換・転勤」問題を挙げている。逆に、「課題あり→なし」への変更は 3 社であり、そのうち 2 社は前回の課題「配置転換・転勤」が解消している。さらに、前 11 回答者比較では、5 社が「課題なし」、6 社が「課題あり」のまま変更はない。

[表 13] 女性社員活用上の課題 (H18 : n=47 / H24 : n=35)

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 勤続年数が短い	17	36.2	12	34.3
2. 配置転換、転勤が難しい	22	46.8	14	40.0
3. 産休等で中断されることがある	12	25.5	11	31.4
4. 対外的信用が十分得られない	3	6.4	0	0.0
5. 時間的労働、深夜業等を任せにくい	10	21.3	3	8.6
6. 必要とする専門的知識が十分でない	5	10.6	3	8.6
7. 職業意識が十分でない	17	36.2	7	20.0
8. 結婚すると、家事、育児負担のため労働力、意欲が減退する	14	29.8	5	14.3
9. その他(具体的に)	14	29.8	3	8.6

(「問題有り」と回答した企業に対する割合)

秘書または秘書的業務従事者の有無では、昭和 62 年:40%、平成 6 年:36%、平成 10 年:42%、平成 18 年:29.7%、平成 24 年:41.5%であり、所属部門は、「独立した秘書部門でない(24 社)」が最も多く 8 割を占めている。H24 調査で「部門設置、担当者配置の予定がある」と回答した企業は皆無である。[表 14]

前 40 社比較では、秘書的業務従事者が「いる→いない」変更は 2 社、「いない→いる」変更は 6 社であり、秘書を設置した 5 社は、H18 調査時に「予定なし」と回答している。

[表 14] 秘書的業務従事者の有無

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. いる	35	29.7	34	41.5
2. いない	82	69.5	47	57.3
3. 無回答	1	0.8	1	1.2

(回答企業に対する割合)

[表 15] 女性管理職の有無

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. いる	55	46.6	43	52.5
2. いない	61	51.7	37	45.1
3. 無回答	2	1.7	2	2.4

(回答企業に対する割合)

女性管理職については、平成 6 年:41%、平成 10 年:38%、平成 18 年:46.6%、平成 24 年:52.5%の企業に女性管理職者がおり、平成 24 調査では過半数に上っている。[表 15]

女性管理職の人数については、H18 調査(49.1%)同様に、1 位は 1 名(58.1%)である。H18 調査では(1-5 名)が 90%に達していたが、H24 調査では 76.7%にとどまっている。また、H18 調査では最大人数は 17 名であったが、H24 調査では 10 名以上 2 社(12 名、18 名)である。[表 16]

[表 16] 女性管理職人数(H18 : n=55 / H24 : n=43)

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1 人	27	49.1	25	58.1
2 人	9	16.4	3	7.0
3 人	6	10.9	4	9.3
4 人	3	5.5	1	2.3
5 人	5	9.1	0	0.0
6 人	0	0.0	3	7.0
7 人	3	5.5	1	2.3
8 人	0	0.0	0	0.0
9 人	1	1.8	1	2.3
10 人	0	0.0	1	2.3
11-20 人	1	1.8	2	4.7
21 人以上	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	2	4.7

(「いる」と回答した企業に対する割合)

[表 17] 女性管理職年齢(H18 : n=55 / H24 : n=43)

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
20 歳代	1	1.8	2	4.7
30 歳代	6	10.9	8	18.6
40 歳代	17	30.9	16	37.2
50 歳代	22	40.0	8	18.6
60 歳代	2	3.6	2	4.7
無回答	7	12.7	7	16.3

(「いる」と回答した企業に対する割合)

さらに、女性管理者年齢は、H18 調査では、50 歳代(40%)、40 歳代(30.9%)であったが、平成 24 調査では、40 歳代(37.2%)、30 歳代・50 歳代(18.6%)であり、世代交代が見受けられる。最年少は 23 歳、最高齢は 65 歳である。[表 17]

今後の管理職登用については、H24 調査でも「わからない(62.2%)」がやはり最も多く、H18 調査(26.2%)よりも登用予定(16.2%)は低い。[表 18]



女性管理者について、前40社比較では、「いない→いる」「いる→いない」変更はそれぞれ8社であり、「予定ありで増加」は5社、「予定なしで増加」は1社、減少して今後配置予定があるのは2社である。

[表18] 女性管理職配置予定（H18：n=61／H24：n=37）

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 今後登用する予定である	16	26.2	6	16.2
2. 今後とも予定はない	5	8.2	4	10.8
3. わからない	37	60.7	23	62.2
4. 無回答	3	4.9	4	10.8

（「いない」と回答した企業に対する割合）

### 3-5. OA機器・ソフトの導入状況

各企業における、現在導入されている機器および導入予定について尋ねている。[表19]

「パーソナルコンピュータ(90.2%)」では、「無」と回答している企業は2社である。「機器多数」として台数を回答していない企業もあるが、100台以上が15社(最大導入数:MAX520台)となっている。以前と比較すると(H18調査では未調査)、「ファクシミリ:MAX40台(73.2%)」「モノクロ複写機:MAX40台(50%)」が減少していることは、「カラー複写機:MAX12台(72%)」「フリンター(複合機):MAX100台(80.5%)」が増えていることにもその要因があると考えられる。

[表19] OA機器導入状況

	昭和62年(%)	平成6年(%)	平成10年(%)	平成24年(社)	平成24年(%)	計画(社)
1. パーソナルコンピュータ	50	59	89	74	90.2	0
【オフィスコンピュータ】	63	62	81	—	—	—
【日本語ワードプロセッサ】	70	67	68	—	—	—
2. 電子ファイル	3	9	9	21	25.6	6
3. ファクシミリ	82	75	91	60	73.2	1
4. 複写機(モノクロ)	78	70	91	41	50.0	2
5. 複写機(カラー)	2	13	30	59	72.0	0
6. 印刷機	26	25	55	40	48.8	3
7. プリンター(複合機)	—	—	—	66	80.5	0
8. 電子黒板	8	10	21	6	7.3	7
9. 電子交換機	19	11	12	10	12.2	4
10. OHP(オーバーヘッドプロジェクター)	30	32	51	31	37.8	1
11. スライド映写機	28	18	26	7	8.5	6
12. ビデオ機器(DVD等)	—	—	—	54	65.9	1
【VTR(ビデオテープレコーダー)】	64	57	77	—	—	—
13. 液晶プロジェクタ	—	—	—	40	48.8	2
14. タブレット機器	—	—	—	22	26.8	6
15. コレクター(丁合機)	—	—	—	3	3.7	3
16. シュレッダー	—	—	—	66	80.5	1
17. イン트라ネット	—	—	20	40	48.8	1
18. 電子メール	—	—	45	67	81.7	0
19. ホームページ	—	—	41	67	81.7	0
20. テレビ会議システム	—	—	—	11	13.4	5
21. 自社サーバーシステム	—	—	—	54	65.9	2
22. その他	3	1	4	0	0.0	0

(複数回答、パーセントは回答企業に対する割合)

[表20] ソフト導入状況

	平成24年(社)	(%)	計画(社)
1. ワードプロソフト(Word/その他)	74	90.2	
2. 表計算ソフト(Excel/その他)	73	89.0	
3. データベースソフト(Access/FileMaker/その他)	50	61.0	1
4. プレゼンテーションソフト(PowerPoint/その他)	64	78.0	
5. グラフィック関係ソフト(Photoshop/Illustrator/その他)	37	45.1	
6. ホームページ作成ソフト(Dreamweaver/ホームページビルダー/その他)	42	51.2	
7. グループウェア(サイボウズ/その他)	35	42.7	1
8. サーバーソフト(Windows/Unix・Linux/独自/その他)	60	73.2	
9. CAD関係ソフト	24	29.3	3
10. 会計専用ソフト	55	67.1	
11. クラウドでのソフト利用	12	14.6	7
12. その他	3	3.7	

(複数回答、パーセントは回答企業に対する割合)

また、今回付け加えた「DVD 機器:MAX20 台(65.9%)」「液晶プロジェクター:MAX50 台(48.8%)」「シュレッター:MAX40 台(80.5%)」「タブレット機器:MAX52 台(26.8%)/導入予定 6 社」は、今後も着実に増えることが予想される。導入予定は、電子黒板:7 社、電子ファイル:6 社、テレビ会議:5 社である。さらに、「電子メール(81.7%)」「ホームページ(81.7%)」「自社サーバーシステム(65.9%)」「イントラネット(48.8%)」等、ネットワーク関係も充実されてきており、女子社員に対しても、前述[表 11]のホームページ、ネットワーク、セキュリティスキルがますます求められると言える。

今回初めて調査した「導入ソフト」では、ワープロ、表計算、データベース、プレゼン、ホームページソフトが上位を占めており、新入女子社員に望まれるスキルとなってきたことがわかる。注目すべき点は、今後の「クラウドでのソフト利用(14.6%)/導入予定 7 社」であり、各事業所での採用形態・動向により、女子社員に望まれるスキル内容において、変化が予想される。

また、各企業において、「会計ソフト(67.1%)」はもちろんであるが、「サーバーソフト(73.2%)」も導入が多いことは、前述した企業におけるネットワーク整備にも繋がるものである。[表 20]

### 3 - 6. 採用状況

平成 24 年 4 月に新規学卒者を採用した企業は、回答 82 企業中 59 社(72%)である。以前の調査(昭和 62 年:81%、平成 6 年:82%、平成 10 年:76%、平成 18 年:59.3%)と比較すると、H24 調査では、新規学卒者採用数において、過去 3 回の調査で最低であった H18 調査よりは、採用企業数は回復していると言えるが、回答された学歴別新規学卒者採用人数では、H18 調査よりも減少している。H18 調査と H24 調査での採用傾向を比較してみると、男性では、小幅であるが、大卒(55.9%→49.1%)が減少し、各種専門学校卒(13.6%→18.0%)が増加している。一方女性では、高卒(47.1%→38.5%)が減少し、短大卒(23.2%→23.9%)はほとんど変化していない。[表 21・22]

前 40 社比較では、H18・H24 調査時ともに採用は 22 社で、H18 不採用→H24 採用は 4 社である。

[表 21] 平成 24 年 4 月新規学卒採用状況

	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)
1. 採用した	70	59.3	59	72.0
2. 採用していない	46	39.0	23	28.0
3. 無回答	2	1.7	0	0.0

(回答企業に対する割合)

[表 22] 学歴別採用状況 (平成 24 年 4 月)

性 別 (年度)	学 歴					計
	大卒以上 (%)	短大卒 (%)	高専卒 (%)	高 卒 (%)	各種専門学校卒 (%)	
男 (平成18年)	189(55.9)	6(1.8)	2(0.6)	95(28.1)	46(13.6)	338
(平成24年)	155(49.1)	12(3.8)	10(3.2)	82(25.9)	57(18.0)	316
女 (平成18年)	76(24.5)	72(23.2)	0(0.0)	146(47.1)	16(5.2)	310
(平成24年)	68(27.5)	59(23.9)	7(2.8)	95(38.5)	18(7.3)	247
合計 (平成18年)	265(40.9)	78(12.0)	2(0.3)	241(37.2)	62(9.6)	648
(平成24年)	223(39.6)	71(12.6)	17(3.0)	177(31.4)	75(13.3)	563

(1社あたりの採用人数合計)

平成 25 年度の採用予定については、「採用する」と回答した企業は 55 社(67.1%)である。65 社(55.1%)であった H18 調査時よりはその割合は高いが、学歴別採用人数では、調査時「未定」と答えている企業も多い。回答のあった企業における採用人数合計を H18 調査と比較してみると、

男性では、大卒(127名→100名)が減少し、各種専門学校卒(30名→56名)が増加していることは平成24年度採用状況と同じである。女性では、短大卒(57名→28名)、高卒(71名→36名)が減少し、各種専門学校卒(6名→20名)が増加している。

短大卒女子の採用計画では、「わからない」と回答する事業所が圧倒的に多く、その理由はH18調査同様に、「退職者との関連(24社)」「今後の状況(20社)」「個人の能力人間性次第(20社)」である。「増やす理由」は「退職者の補充(15社)」が多く、「減らす理由」は、H24調査で追加した項目「採用計画の変更(4社)」と「経済状況悪化(2社)」である。「採用しない理由」としては、「現在の要員で十分(10社)」「退職者が出ない(9社)」「景気の見通しが立たない(4社)」「採用職種が短大向きでない(4社)」である。また、「その他(採用しない)」では、「今まで長く続いていない」「個人の能力、人間性による」などが挙げられている。[表23・24・25・26]

採用計画は経済状況と密接な関係があり、また、補充人事が多いことは、最近の「定年制延長」「再雇用」とも関連のある問題のため、今後の日本・世界経済の動向を注視しなければならない。

[表23] 短大卒女子採用計画（増やす理由）

	平成18年	平成24年
1. 新規業種開拓等の事業展開による	2	4
2. 女性の戦力化を図るため	10	6
3. 女性向きの職種である	2	8
4. 退職者の補充	13	15
5. 年齢層の引き下げを図る	2	1
6. 就労状態がよい	0	2
7. ある程度の教養がある	4	5
8. 即戦力として対応できる	3	3
9. 高卒に比較すると各種能力が高い	3	4
10. その他	0	0

(複数回答、単位：件)

[表24] 短大卒女子採用計画（減らす理由）

	平成18年	平成24年
1. 経済状況が悪化したため	3	2
2. 採用した短大生が期待に沿わなかった	1	1
3. 一般常識が不足している	0	0
4. 専門的知識に欠ける	0	0
5. 採用計画の変更	—	4
6. その他	0	0

(複数回答、単位：件)

[表25] 短大卒女子採用計画（採用しない理由）

	平成18年	平成24年
1. 採用職種が短大卒向きではない	6	4
2. 高卒の方が指導しやすい	2	0
3. 短大卒は勤続年数が短い	0	2
4. 行動力、理解力に欠ける	1	0
5. 景気の見通しが立たない	2	4
6. 退職者が出ない	3	9
7. 現在の要員で十分	19	10
8. その他	0	2

(複数回答、単位：件)

[表26] 短大卒女子採用計画（未定の理由）

	平成18年	平成24年
1. 今後の社会状況による	36	20
2. 個人の能力、人間性次第	31	20
3. できれば男子を採用したい	3	3
4. 退職者との関連	35	24
5. 採用者の勤務ぶりを見て判断する	2	1
6. その他	5	1

(複数回答、単位：件)

次に、採用時に重要視する項目について尋ねている。この設問については、教養学科1・2年生にも同様のアンケートを実施し、企業側と学生側との相違について考察している。[表27]

回答企業の1位は、「人物評価(積極性・協調性等)(77.3%)」であり、「基礎知識・一般教養(37.3%)」「コミュニケーション力(37.3%)」「職務能力の適性(34.7%)」が続いている。「その他」には、「働く心構え」「上昇志向」などが挙げられている。一方、同様に、学生回答でも、1・2年生ともに、1位は「人物評価」であり、それぞれ8割以上が選択している。学生質問では、「コミュニケーション力」を選択肢に設定していないため、次に「基礎知識・一般教養」「職務能力の適性」の順であり、その割合に違いがでていたが、企業側の重要視する項目とほぼ一致している。

[表 27] 採用時に重要視する項目 (事業所: n=82 / 1年生: n=59 / 2年生: n=45)

	事業所	事業所 (%)	1年生	1年生 (%)	2年生	2年生 (%)
1.基礎知識・一般教養	28	37.3	31	52.5	23	51.1
2.専門知識・技術	4	5.3	9	15.3	4	8.9
3.職務能力の適性	26	34.7	19	32.2	15	33.3
4.人物評価(積極性・協調性等)	58	77.3	51	86.4	38	84.4
5.課外活動経験(サークル・ボランティア・アルバイト等)	2	2.7	5	8.5	7	15.6
6.キャリア・学歴	0	0.0	1	1.7	3	6.7
7.コミュニケーション能力	28	37.3	-	-	-	-
8.その他	2	2.7	0	0	0	0
無回答	7	-	0	-	0	-

(単位: 社/名 各回答数に対する割合)

### 3-7. 女子短大生、若者のイメージ

一般的な女子短大生に対するイメージについては、82社中31社から自由記述による回答を得ており、短大生の資質・能力、就職・職業観(姿勢)についての記述が多い。

「資質・能力」については、「明るく、まじめで素直」「積極的で行動的」「細やかな気配りがある」「社会性、適応力がある」「短期間で資格取得に賢明に頑張っている」など、好印象が多い反面、「優秀な学生に限って打たれ弱さがある」「能力はあるがおとなしい」「自己意欲が低い」などマイナス面の印象も指摘されている。

「就職・職業」については、「就職活動に対して真面目で一生懸命」「2年で卒業のため、採用時の職業意識は大学生よりもある」などの意見がある一方、「友人、同僚とは明るく接しているが、職場の中では非常におとなしい」「働くことに具体的なイメージが出来ていない」「言われたことはやるが、それ以上は自主的に動き出さない」「人間関係の捉え方が甘い」「企業研究・職種研究が不足している」など、職業観や職業意識の甘さも指摘されており、これは、後述[表 31 身につけるべき資質・能力(その他)]において、企業(25.6%)が選択している「職業観の育成」に繋がるものである。H18 調査同様に、「個人・学生によって相違がある」とはされながらも、引き続き厳しい意見が多く、真摯に受け止め、今後の教育内容改善・学生指導に努めていきたい。

[表 28] 若者の傾向

	昭和62年 (%)	平成6年 (%)	平成10年 (%)	平成18年 (%)	(%)	平成24年 (%)	(%)
1. 企業の発展性より安定性を重視する	20	20	22	35	29.7	36	46.8
2. 理性よりも感性でものごとを考える	19	14	29	30	25.4	8	10.4
3. 趣味、スポーツなど遊び心を大切に	34	47	35	26	22.0	8	10.4
4. いつまでも大人になりたいという傾向が強い	3	4	15	23	19.5	7	9.1
5. 指示待ち型であるが、従順である	21	26	55	52	44.1	40	51.9
6. 物の好み等が個性的である	31	21	21	32	27.1	9	11.7
7. 将来のための努力より毎日の生活を楽しむ	19	21	41	37	31.4	18	23.4
8. 内面的なものより表面的な明るさを好む	9	14	18	15	12.7	6	7.8
9. 多様な価値観を持っている	48	49	30	31	26.3	28	36.4
10. 好きな事は一生懸命やる	25	31	29	46	39.0	26	33.8
11. その他	0	1	1	7	5.9	2	2.6
無回答	0	0	0	0	-	5	-

(複数回答、回答企業に対する割合)

若者全般のイメージについては、H24 調査では、「指示待ち型であるが従順(51.9%)」がH18 調査同様に1位で、以下、「企業の発展性より安定性を重視(46.8%)」「多様な価値観(36.4%)」「好きな事は一生懸命(33.8%)」「将来のための努力より毎日の生活を楽しむ(23.4%)」と続き、上位5項目

はH18 調査とほぼ一致している。「指示待ち型」「多様な価値観」「安定性」は、調査開始時より若者の傾向として常に上位或いは増加していたが、「趣味・スポーツなど遊び心」「物の好みが個性的」は減少傾向である。H18 調査まで分散していた若者の傾向が、H24 調査では集約されている。

前 11 回答者比較でも、同様に、H24 調査では選択項目を「指示待ち型」「将来のための努力よりも毎日の生活を楽しむ」「多様な価値観」に集中させている回答者が多い。[表 28]

### 3 - 8. 今後の本学の教育(ビジネス系)に期待するもの

今後の短大女子(ビジネス系)教育に期待することについて、「社会人基礎力」「専門的技能」「その他」に分類して尋ねている。(「表 27 採用時重視する項目」同様に、在学生との比較を示す。)

[表 29] 身につけるべき資質・能力 (社会人基礎力) (1 年生: n=59 / 2 年生: n=45)

	平成10年(%)	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)	1年生	(%)	2年生	(%)
1. 主体性	—	—	—	36	45.0	56	94.9	30	66.7
2. 実行力	30	33	28.0	42	52.5	54	91.5	35	77.8
3. 規律性	—	—	—	34	42.5	12	20.3	12	26.7
4. 柔軟性	—	—	—	35	43.8	22	37.3	28	62.2
5. 自主性	37	46	39.0	41	51.3	—	—	—	—
6. 働きかけ力	—	—	—	2	2.5	13	22.0	14	31.1
7. 状況把握力	—	—	—	20	25.0	29	49.2	19	42.2
8. 課題発見力	—	—	—	9	11.3	19	32.2	10	22.2
9. 計画力	—	—	—	14	17.5	16	27.1	12	26.7
10. 創造性[創造力]	22	19	16.1	11	13.8	44	74.6	14	31.1
11. 発信力	—	—	—	7	8.8	7	11.9	2	4.4
12. 傾聴力	—	—	—	16	20.0	4	6.8	32	71.1
13. ストレスコントロール力	—	—	—	27	33.8	7	11.9	9	20.0
14. その他	1	2	1.7	3	3.8	1	1.7	0	0
【自分の考えをしっかりと語る能力】	49	59	50.0	—	—	—	—	—	—
無回答	0	0	—	2	—	0	—	0	—

(複数回答、回答企業に対する割合)

[表 30] 身につけるべき資質・能力 (専門的技能) (1 年生: n=59 / 2 年生: n=45)

	平成10年(%)	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)	1年生	(%)	2年生	(%)
1. 接遇マナー	57	75	63.6	65	82.3	53	89.8	42	93.3
2. ワープロ操作	58	79	66.9	44	55.7	49	83.1	39	86.7
3. 表計算ソフトの利用	38	92	78.0	53	67.1	32	54.2	37	82.2
4. データベースの利用	9	21	17.8	7	8.9	14	23.7	20	44.4
5. グラフィック・デザインの知識・スキル	—	—	—	3	3.8	—	—	—	—
6. インターネットの利用	8	24	20.3	9	11.4	15	25.4	16	35.6
7. 電子メールの利用	12	21	17.8	6	7.6	19	32.2	9	20.0
8. IT関連機器の操作能力	42	18	15.3	14	17.7	17	28.8	5	11.1
9. ホームページ制作の知識	—	—	—	1	1.3	11	18.6	8	17.8
10. 情報セキュリティに関する知識	—	8	6.8	13	16.5	14	23.7	2	4.4
11. ネットワークの知識	—	—	—	2	2.5	—	—	—	—
12. 簿記会計	20	24	20.3	12	15.2	30	50.9	23	51.1
13. 希望職種についての専門知識	17	20	16.9	13	16.5	22	37.3	20	44.4
14. 専門的技能は、入社後の教育で十分である	12	13	11.0	18	22.8	—	—	—	—
15. その他	0	1	0.8	1	1.3	—	—	0	0
無回答	0	0	—	3	—	0	—	0	—

(複数回答、回答企業に対する割合)

[社会人基礎力]では、H24 調査で項目分類・内容を変更しているため、H18 調査以前と直接比較は難しい。H24 調査では、「実行力(52.5%)」「自主性(51.3%)」「主体性(45%)」「柔軟性(43.8%)」「規律性(42.5%)」が上位を占めている。「その他」には、「質問力」「素直さ」が挙げられている。一方、教養学科 1 年生では、「主体性(94.9%)」「実行力(91.5%)」を 9 割以上の学生が選択しており、「創造性

(74.6%)」が続いている。2年生では、「実行力(77.8%)」「傾聴力(71.1%)」「主体性(66.7%)」「柔軟性(62.2%)」となっており、就職活動をしてきた2年生と1年生では、相違が見られる。[表 29]

つぎに、[専門的スキル]については、H24 調査では、企業、学生ともに、「接客マナー」(企業:82.3%、1年:89.8%、2年:93.3%)を第1位にあげている。また、どちらもワープロ・表計算ソフトが2・3位に挙がっていることから、操作スキルが必須であることがわかる。企業では、H18 調査、H24 調査ともに「表計算ソフト」の必要性が「ワープロ」を上回っており、「ワープロ操作」は、「マナー」とともに、すでに、専門的スキルというよりも一般的に身につけているべきスキルとなっている。また、1年・2年ともに「簿記会計」を過半数が選択している。さらに2年生よりも1年生の方が「情報セキュリティ」の必要性を実感している。[表 30]

[表 31] 身につけるべき資質・能力 (その他)

(1年生: n=59 / 2年生: n=45)

	平成10年(%)	平成18年(社)	(%)	平成24年(社)	(%)	1年生	(%)	2年生	(%)
1. 職業観の育成	39	44	37.3	20	25.6	29	49.2	4	8.9
2. コミュニケーション能力	35	72	61.0	55	70.5	54	91.6	40	88.9
3. チャレンジ精神	39	26	22.0	30	38.5	28	47.5	25	55.6
4. 応用力	25	26	22.0	12	15.4	25	42.4	15	33.3
5. 忍耐力	22	39	33.1	21	26.9	27	45.8	20	44.4
6. 人間性	46	60	50.8	34	43.6	28	47.5	28	62.2
7. 身だしなみや言葉遣い【言葉遣い】	43	75	63.6	37	47.4	28	47.5	23	51.1
8. 細やかな気配りや思いやり【情操教育】	45	63	53.4	42	53.8	19	32.2	26	57.8
9. 一般常識や基礎学力	-	-	-	16	20.5	-	-	-	-
【一般常識】	58	74	62.7	-	-	26	44.1	21	46.7
【基礎学力】	16	27	22.9	-	-	-	-	-	-
10. 一般的なマナー	66	87	73.7	29	37.2	-	-	-	-
11. 基礎的な国語力(文章表現力)	22	30	25.4	8	10.3	3	5.1	1	2.2
12. 英会話等語学力	1	2	1.7	1	1.3	1	1.7	1	2.2
13. 時事(ニュース)の理解力	31	40	33.9	2	2.6	15	25.4	7	15.6
【毎日のニュースを理解する力】	-	-	-	-	-	-	-	-	-
【時事政治経済についての理解力】	7	2	1.7	-	-	-	-	-	-
14. 経済・会計に関する知識【経済社会知識】	5	6	5.1	0	0.0	5	8.5	5	11.1
15. 幅広い教養	25	20	16.9	2	2.6	-	-	-	-
16. リスクマネジメント	-	-	-	1	1.3	0	0	0	0
17. コンプライアンス	-	-	-	5	6.4	0	0	0	0
18. サークル活動参加	-	4	3.4	0	0.0	0	0	0	0
19. ボランティア活動	-	6	5.1	3	3.8	3	5.1	2	4.4
20. その他	-	1	0.8	0	0.0	0	0	0	0
【専門領域を持つ】	10	11	9.3	-	-	-	-	-	-
無回答	0	0	-	4	-	0	-	0	-

(複数回答、回答企業に対する割合)

[その他]では、第1位は、企業、1・2年生ともに、同じ「コミュニケーション能力」(企業:70.5%、1年:91.6%、2年:88.9%)をあげている。H24 調査では、項目分類が以前とは違うため一概には比較出来ないが、H18 調査まで1位であった「一般的マナー(37.2%)」はその割合を下げている。平成10年、18年、24年の調査を通して、「細やかな気配りや思いやり(53.8%)」「身だしなみや言葉遣い(47.4%)」「人間性(43.6%)」が上位にあり、これらの項目は、人間として身につけるべき資質として、企業でも重要視されていることがわかる。このことは、一般常識とともに、約半数の学生がこれらの項目を選択していることにも表れており、身につけるべき資質として認識している学生も多い。[表 31]

1年生で注目すべき点は、「職業観の育成」を過半数が選択していることである。前述の「短大生のイメージ」にあった「職業観(働くことのイメージ)がない」に関連する項目であり、教養学科

「キャリア・デザイン」授業内容が学生の職業意識向上に繋がっているとも言える。全学生がさらに的確な「職業観(職業意識)」を身につけるように、今後も学生支援に努めていきたい。

企業が求める人材としては、やはり、接遇マナーや IT 能力、コミュニケーション能力を身に付けて即戦力になるとともに、人間性を備えている人物が求められていることがわかる。

### 3 - 9. 本学の卒業生、教育・就職支援活動

#### (1) 現在の本学出身者数

回答企業(64 社)のうち 35 社に、現在 1 名以上の卒業生が勤務している。その中で、卒業生 10 名以上が勤務している企業は 8 社であり、その業種は、卸売・小売業、金融・保険業、医療・福祉、総合農協(JA)である。H24 調査での最多 37 名の企業は卸売・小売業である。[表 32]

#### (2) 過去 5 年間の本学卒業生・全体の採用者実績

回答企業における過去 5 年間(平成 20 年度～平成 24 年度)の本学卒業生採用実績では、5 名以上採用した企業は、平成 23 年度 1 社(医療・福祉)で、6 名採用であった。[表 33]

[表 33] 本学卒業生の推移(過去 5 年間)

	0 名	1 名	2 名	3 名	4 名	5 名以上
①平成20年度	37	13	2	0	0	0
②平成21年度	44	5	2	0	0	0
③平成22年度	44	8	0	1	0	0
④平成23年度	42	7	2	0	2	1
⑤平成24年度	41	9	4	1	1	0
合 計	208	42	10	2	3	1

(単位: 社)

[表 32] 本学出身者(現在)

	回答数	(%)
① 0 名	29	35.4
② 1 名	12	14.6
③ 2 名	8	9.8
④ 3 名	3	3.7
⑤ 4 名	3	3.7
⑥ 5 名	0	0.0
⑦ 6 名	1	1.2
⑧ 7 名	0	0.0
⑨ 8 名	0	0.0
⑩ 9 名	0	0.0
⑪ 10 名	3	3.7
⑫ 11 名	1	1.2
⑬ 12 名	1	1.2
⑭ 13 名	1	1.2
⑮ 14 名	1	1.2
⑯ 15 名	1	1.2
無回答	18	22.0
合 計	82	100

(単位: 社)

#### (3) 本学卒業生採用の理由

本学卒業生採用の理由では、約半数の事業所が「一定水準以上の能力が認められる(58.5%)」「仕事に対して意欲的である(46.3%)」「コミュニケーション能力や人間的に魅力を感じる点が多い(41.5%)」の 3 項目を挙げている。H24 調査では、過去の卒業生の実績・評価を認めて採用している事業所は約 1 割である。「その他」には、「人柄」「就業に対する姿勢のよさ(ハローワークを通しての採用)」「中途採用」などが挙げられている。[表 34]

[表 34] 卒業生採用の理由 (n=41)

	平成24年
1. 教員からの紹介・推薦	7(17.1%)
2. 過去の卒業生の実績が認められるから	5(12.2%)
3. 一定水準以上の能力が認められるから	24(58.5%)
4. 基礎学力があり、伸びる人材だから	9(22.0%)
5. 学校で履修した内容が当社に合致しているから	2(4.9%)
6. 仕事に対して意欲的であるから	19(46.3%)
7. コミュニケーション能力や人間的に魅力を感じる点が多いから	17(41.5%)
8. 大学の教育内容を信頼しているから	2(4.9%)
9. その他	3(7.3%)

(複数回答、回答企業に対する割合)

[表 35] 本学卒業生の求人・採用予定

	平成24年
1. 今後も積極的に求人・採用をしていきたい	5(6.1%)
2. 他大学と同じように求人・採用を考えていく	36(43.9%)
3. 求人・採用をしていく予定はない	2(2.4%)
4. 採用は個人本位であり、何ともいえない	21(25.6%)
5. その他	5(6.1%)
無回答	13(15.9%)

(複数回答、回答企業に対する割合)

[表 36] 本学の就職支援活動

	平成24年
1. 大変熱心だと思う	14(17.1%)
2. どちらかといえば熱心だと思う	14(17.1%)
3. 熱心であるとはあまり思えない	1(1.2%)
4. 熱心であるとはまったく思えない	0(0.0%)
5. どちらともいえない	22(26.8%)
6. 本学の求人・就職支援活動を知らない	21(25.6%)
7. その他	2(2.4%)
無回答	8(9.8%)

(複数回答、回答企業に対する割合)

#### (4) 今後の本学卒業生採用

今後の本学卒業生の求人・採用の予定について、「求人・採用予定なし」とする事業所は2社であるが、「積極的求人・採用」は5社(6.1%)となっている。「その他」には、「女子特に文系の場合、欠員補充のみ」「退職者があった場合、積極的に行いたい」「経営幹部判断による」「今後の会社状況による」などが挙げられている。[表 35]

#### (5) 本学の企業に対する就職支援活動

本学の就職支援活動について、「大変熱心・どちらかといえば熱心」とする事業所は、34.1%にとどまっている。また、本学の求人・就職支援活動自体を知らない事業所が21社(25.6%)にのびている。[表 36]

#### (6) 本学の卒業生(学生)、就職支援活動、教育に対するご意見・ご要望(自由記述)

本学の卒業生については、雇用している企業から「明朗活発」「意欲が高い」「真面目」「礼儀正しい」「適応能力・行動力が優れている」「積極性がある」「一般教養や社会人としてのマナーを身につけている」など、資質能力を高く評価するコメントが見られた。一方で「会社説明会や会社訪問への参加者が少ない」「エントリーが少ない」「採用試験に参加がない」など、就職活動において本学学生に積極性を求める意見があった。また就職後2年目で退職した事例では、社会人としての認識の低さが指摘されている。

本学の就職支援活動については、「学内ガイダンスなどを実施し積極的に活動している」「定期的な訪問があり助かっている」「学生一人一人の身になって支援している」など評価する意見がある一方で、他大学等では既に実施している「学内企業説明会」の計画を促すなど、より積極的な支援を期待する声もあった。また短期的な技術ではなく、働く意味や将来の目標を考えるなど高校の延長にとどまらない、短大ならではの支援が必要であると指摘されている。

短大での教育については、「挨拶や思いやりなど基本的なこと」「知識を活かせる教養」「考える力・応用力」を身につけるための仕組みや環境作りが必要であるとの意見があった。また現在の短大の位置づけを考えると、短大での教育については「社会に出たら学生時代より楽だ」と言えるほどの厳しさが、カリキュラムと単位認定の双方に必要であると指摘された。そのことが短大の評価を高め、企業からも好印象を持たれることに繋がるという、短大教育の方向性を示唆する意見である。

## 4. 外部機関による調査・報告との比較

ここで、本学調査結果と併せて、さらに外部機関による調査・報告における「求められる人材像」を考えることで、今後の本学・教養学科の人材育成教育・学生支援に役立てていきたい。

①「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」(社団法人日本経済団体連合会)<sup>1)</sup>における「大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力」調査では、企業が「重視する項目」として、「主体性」「コミュニケーション能力」「実行力」「チームワーク・協調性」「問題解決能力」の順で上位に挙がっている。また、「最近の大学生に不足している素質・態度、知識・能力」調査では、[素質・態度]において「主体性」「職業観」「実行力」、[知識・能力]において「創造力」「産



業技術への理解」「コミュニケーション能力」が挙げられている。[表 37]

両調査項目では「社会人基礎力」に該当する項目が多いことがわかるとともに、本学の教育に求められている「身につけるべき資質・能力」に繋がる内容である。

②「新卒採用(2012 年 4 月入社対象)に関するアンケート調査」(社団法人日本経済団体連合会)<sup>2)</sup>における「企業が選考にあたって重視した点」では、「コミュニケーション能力」「主体性」「チャレンジ精神」「協調性」「誠実性」「潜在的可能性」が上位に挙げられている。前述の①調査や本学学生に不足していると指摘された「職業観・就労意識」は 10 位でありその割合は低くなっている。[表 37]

[表 37] 外部機関調査①②「採用時重視する項目」

①大学生の採用にあたって重視する 素質・態度、知識・能力	②選考にあたって特に重視した点 (5つ選択)
1. 主体性(4. 6P)	1. コミュニケーション能力(82. 6%)
2. コミュニケーション能力(4. 5P)	2. 主体性(60. 3%)
2. 実行力(4. 5P)	3. チャレンジ精神(54. 5%)
4. チームワーク・協調性(4. 4P)	4. 協調性(49. 8%)
5. 問題解決能力(4. 3P)	5. 誠実性(34. 2%)
6. 倫理観(4. 2P)	6. 潜在的可能性(ポテンシャル)(25. 9%)
7. 社会性(4. 1P)	7. 倫理性(25. 4%)
7. 論理思考力(4. 1P)	8. 責任感(24. 8%)
9. 想像力(4. 0P)	9. 柔軟性(19. 2%)
10. 産業技術への理解(3. 5P)	10. 職業観・就労意識(16. 1%)
10. 専門課程の深い知識(3. 5P)	11. リーダーシップ(16. 1%)
12. 情報リテラシー(3. 3P)	12. 専門性(13%)
13. 一般教養(3. 2P)	13. 信頼性(12. 7%)
14. 外国語能力(3. 1P)	14. 創造性(11. 8%)
15. 専門資格(2. 6P)	15. 一般常識(8. 9%)

出典：

①「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」(社団法人日本経済団体連合会)【1】

②「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査」(社団法人日本経済団体連合会)【2】

(①非常に重視:5P/重視:4P/普通:3P/余り重視しない:2P/重視しない:1P)

[表 38] 外部機関調査③「社会で活躍するための能力」

(単位: %)	③-1社会に 出て活躍す るために必 要だと考え る能力要素 (企業)	③-1社会に 出て活躍す るために必 要だと考え る能力要素 (学生)	③-2学生に 不足してい ると思う能 力要素 (企業)	③-2自分に 不足してい ると思う能 力要素 (学生)	③-3学生が 既に身に付 けていると 思う能力要 素(企業)	③-3自分が 既に身に付 けていると 思う能力要 素(学生)
人柄(明るさ・素直さ等)	20. 0	22. 6	3. 5	3. 8	16. 5	20. 0
独創性	0. 9	2. 9	5. 5	7. 6	2. 8	4. 4
語学力(TOEIC・日本語力など)	0. 5	1. 3	0. 4	16. 5	3. 0	3. 1
業界に関する専門知識	0. 4	3. 3	1. 0	11. 8	8. 3	1. 0
主体性	13. 3	8. 0	20. 4	5. 6	2. 3	5. 2
課題発見力	2. 8	5. 1	5. 5	3. 6	1. 6	4. 6
粘り強さ	7. 1	7. 8	15. 3	3. 0	0. 8	16. 8
チームワーク力	7. 6	11. 1	4. 5	2. 3	2. 4	12. 8
論理的思考力	4. 2	4. 2	4. 8	6. 1	6. 0	5. 8
簿記	0. 1	0. 2	0. 1	10. 2	2. 8	1. 9
PCスキル	1. 8	0. 7	0. 2	5. 7	6. 5	4. 4
ビジネスマナー	2. 2	3. 8	3. 8	6. 2	24. 7	1. 7
一般常識	11. 7	5. 6	11. 0	5. 8	0. 1	4. 8
一般教養	3. 6	1. 2	3. 5	3. 1	5. 3	3. 3
コミュニケーション力	23. 1	21. 6	19. 0	8. 0	6. 8	9. 6
その他	0. 7	0. 5	1. 2	0. 7	5. 3	0. 5

出典:「平成21年度就職支援体制調査事業[大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査](経済産業省)【3】3種類のグラフより

③平成21年度就職支援体制調査事業[大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査](経済産業省)<sup>3)</sup>における「社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素

【対日本人学生・対企業】」調査では、企業と学生において順位に相違が見られるが、「人柄(明るさ・素直さ等)」「コミュニケーション力」「主体性」「チームワーク力」「一般常識」が上位に挙げられている。企業の方が「一般常識」を上位に挙げているが、本学 H24 調査では、学生(1 年:27. 1%、2 年:20%)、企業(13. 9%)であり、学生の方が重視している。

また、「自分(学生)に不足していると思う能力」では、企業側は、「主体性」「コミュニケーション力」「粘り強さ」「一般常識」を挙げ、学生側は「語学力」「業界に関する専門知識」「一般常識」「コミュニケーション力」を挙げている。企業側は学生の「社会人基礎力」面を指摘しているのに対し、学生側は「スキル」「知識」面を不足していると認識しており、両者に相違が現れている。本学 H24 調査の「身に付けるべき資質・能力」においても、企業と学生間で、認識の相違を生じている項目がある。後述の外部調査では、大学側と企業側との認識の相違も報告されている。このような認識の相違は、入社後の実際の仕事における相違に繋がっていく可能性があることも考えられる。

さらに、「自分(学生)が既に身に付けていると思う能力」では、企業側は、「ビジネスマナー」「人柄」「業界に関する知識」「コミュニケーション力」を挙げ、学生側は「人柄」「粘り強さ」「一般常識」「コミュニケーション力」を挙げている。この調査では、「実際に活躍している人材の能力」が「求められる能力」と一致していることも報告されている。[表 38]

[表 39] 外部機関調査④「社会人にとって必要な資質・能力」

0点(全く高くない、強くない) ← (大変高い、強い) 6点: 【平均点表示】		④-1自分が今の「仕事」をすることにどの程度必要か	④-2自分は現在どのレベルにあるか
【社会人基礎力以外の能力・観点】			
人間としての基本的な資質・能力	物事全般への前向きさ、積極性	4.9	*3.6
	自分を肯定的に捉える態度(自信を持ちつつ、傲慢ではない)	4.5	*3.5
	安定性(自分の感情や行動をコントロールする習慣、力)	4.8	*3.7
	誠実さ、責任感	5.1	4.3
	他人に共感し、思いやる能力	4.6	4.0
	リーダーシップ	4.4	*3.4
基礎学力・汎用的能力	健康・体力・運動神経	4.3	3.5
	文章力、読解力	4.5	3.7
	基本的な計算力、数学・理科で培った考え方	4.1	3.6
	物事を客観的に捉え、論理的に思考する力	4.6	3.8
	物事を概念化し、図・絵で表現する力	3.8	3.3
	英語力・語学力	3.1	2.4
専門知識・スキル	PCスキル、ITを活用する力	4.3	3.8
	自分の業務・職務の分野(業種・職種も含める)に関する知識	5.0	*3.9
	自分の業務として必要になる技術・技能	4.8	3.9
意識・視野	業務・職務で必要となる知識・技術を自ら学び、習得する力	4.9	*3.9
	幅広い視野/教養、およびそれを広げる姿勢	4.6	3.8
	社会(所属している企業、業界、国など)を意識(貢献意識、役割意識など)して、自分の業務に取り組む力	4.3	3.6
【社会人基礎力】		4.5	3.6
前に踏み出す力	主体性	4.7	3.8
	働きかけ力	4.5	*3.3
	実行力	4.6	3.7
考え抜く力	課題発見力	4.7	*3.7
	計画力	4.6	3.7
	創造力	4.3	3.5
チームで働く力	発信力	4.5	*3.3
	傾聴力	4.3	3.4
	柔軟性	4.5	3.7
	状況把握力	4.5	3.7
	規律性	5.0	4.3
	ストレスコントロール力	4.9	*3.3

出典：④経済産業省委託事業[平成22年度産業技術人材育成支援事業：体系的な「社会人基礎力」育成・評価モデルに関する調査・研究(実施報告書)]【4】2種類の表より \*1ポイント以上の差

④経済産業省委託事業[平成 22 年度産業技術人材育成支援事業：体系的な「社会人基礎力」育成・評価モデルに関する調査・研究(実施報告書)]<sup>4)</sup>では、前述の外部機関調査③と同じように、[必要な能力・資質項目]と[現在の自分の状況]を比較しており、両者に相違が多く見られる項目は、10 項目に上っている。この調査は社会人に対して行われており、実際の仕事をしていく上で必要と感じられている項目として、「業務・職務の知識・技術」は当然であるが、「誠実さ、責任感」とともに「規律性」「安定性(自己をコントロールする力)」を挙げている。これは「ストレスコントロール力」へと繋がる内容であるが、その能力を身に付けていないと考えている社会人が多く、その

割合は低くなっている。このことは、本学 H24 調査において、企業の 33.8%が「ストレスコントロール力」を身に付けるべき資質・能力として挙げていることにも表れており、1年生:10%、2年生:20%の本学学生もその必要性を認識している。[表 39]

⑤[「時代が求める人材像」に関する調査]<sup>5)</sup>では、社会人になる際に、より一層備えているべき[人間力]として、最重視されている項目は、大学・企業ともに「主体性」である。以下、大学:「グローバルな視点」「誠実さ」「倫理感」「協調性」、企業:「積極性」「グローバルな視点」「突破力」「協調性」が続き、この調査では、「今後の人材育成として、大学では『学び』の姿勢に、企業では『行動する姿勢』に重点がおかれている」と指摘されている。

時代が求める人材を育てる上での「キーワード」と人材像に共通して「必要な姿勢(一言)」を自由記述で尋ねている。「キーワード」では、大学・企業ともに、1位は「主体性・自主性・自立性」であり、「グローバル・国際化」「行動力・実践力・即戦力」「専門性」「基礎学力・教養」が挙がっている。「必要な姿勢(一言)」は、大学・企業ともに1位「挑戦」(チャレンジを含む)、2位「志」である。

[知識・能力]で最も重視する項目は、大学・企業ともに1位「コミュニケーション力」、2位「論理的に考える力」である。[体験的要素]として、大学は「ボランティア体験などの社会貢献活動」、企業は「クラブ活動などを通じたリーダーとしての体験」を最重要視している。

企業から大学に対して、「コミュニケーション力」「論理的思考力や論理的理解力」「課題発見力・解決力」「専門分野の知識」「自立的に学習する力」の順に養成が望まれている。

また、上述のキーワードを備えた人材育成に関して、「大学の8割弱が『できている』と自負している一方で、企業の8割強が『できていない』を選択し、大学への期待と不満を示している」と指摘し、さらに、大学への改革要望として、「①学生が受け身の講義がまだ多い②就職に向けた指導などのキャリア教育がスキルやノウハウの伝授に偏っている③国際化の対応の遅れ④社会人になることの意識づけの不足の4点に集約される」と報告されている。

大学のキャリア教育に望むことは、「**大学生の就職に関する意識と行動の変化と、新卒採用における取り組みに関する調査**」<sup>6)</sup>でも報告されている。

大学で伸ばして欲しい能力は、「課題発見・解決力」「論理的思考力」「コミュニケーション力」「基礎学力・一般教養」「粘り強さ・ストレス耐性」「職業観」「社会常識」「環境への適応力」であり、「キャリア教育」として有用な項目に、「企業人の講演」「インターンシップ」「外国語」「キャリアデザイン」「課題解決の訓練」「ディスカッションの訓練」「会社見学」等を指摘している。

つぎに、本学と同様に、地方での「人材育成調査」である「**県内企業におけるグローバル人材像と県内大学における人材育成に関する調査研究**」<sup>7)</sup>(回収企業218社:回収率31%)では、新卒者採用時に重視するポイント(重視+やや重視)として、「チームワーク・協調性(99.4%)」「社会性(97.3%)」「主体性(96.3%)」「コミュニケーション力(94.1%)」「実行力(93.5%)」「倫理観(90.9%)」「職業観(90.9%)」の順で上位に挙げられている。逆に、同じ項目を「学生に不足している項目」として、「主体性(63.8%)」「コミュニケーション力(40%)」「社会性(33.8%)」「職業観(30.6%)」「チームワーク・協調性(26.3%)」「問題解決能力(26.3%)」「実行力(23.8%)」等を企業が選択している。

また、大学の人材育成に望むことは、「論理的思考力や課題解決能力(57.5%)」「チームによる特

定課題への対応(51.1%)」「実社会や職業とのつながり(45.7%)」「一般教養の知識(38.7%)」「専門分野の知識(32.8%)」「職業意識や勤労観達成(31.7%)」であり、逆に、重視されていないのは、「外国語能力(4.8%)」「一般教養(5.4%)」「情報リテラシー(5.9%)」である。

2012年11月末に報告された「企業の採用と教育に関するアンケート調査」<sup>8)</sup>では、「採用する際に重視しているビジネスの基本能力や経験・資質項目」の中で、「短期大学卒」に関する調査結果をまとめている。「熱意・意欲」「チームワーク力(コミュニケーション能力・協調性等)」「行動力・実行力」「誠実さ・明るさ・素直さ等の性格」「論理的思考力」の順であり、2008年、2010年に引き続き、上位3項目は変化していない。このことは、本学H24調査(企業・在学生)と同様の結果であり、さらにその中で「誠実さ・明るさ・素直さ」が挙げられていることは、[3-8 本学の教育に期待するもの]でも述べたように、やはり「人間性」が重要視されていることの表れと言える。

また、この報告でも、高等教育(大学・大学院)に対して期待する項目として、「対人コミュニケーション能力の養成」「論理的思考能力や問題解決能力の養成」「専門的な学問教育」「基本的生活習慣や社会人としてのマナーの教育」「自立心の養成」等が挙げられている。

女性社員・女子教育をその中核とする本学調査であるが、前述の外部調査機関結果と一致している内容も多く、今後の教育に活かし、これからも「求められる人材」の育成に邁進していきたい。

## 5. おわりに

今回及びそれ以前の調査で得られた結果を十分に受け止め、考慮しながら、今後とも女子短大教育に何が求められているか、社会・時代のニーズを十分に分析・検討し、厳しい時代を生き抜くための幅広い教養と就職に必要な専門的スキルを身に付けた学生を育成していきたいと考える。

[ 謝 辞 ] ご協力いただきました各事業所、関係各位の皆様に厚く御礼申し上げます。

## 参考文献・参考 URL

- 1) 「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」, 一般社団法人日本経済団体連合会, 2011年 [URL] <http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/005.html>
- 2) 「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果の概要」, 一般社団法人日本経済団体連合会, 2012年 [URL] <http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058.html>
- 3) 平成21年度就職支援体制調査事業[大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査], 経済産業省, 2010年 [URL] [www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/shakaijinkan.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/shakaijinkan.pdf)
- 4) 平成22年度産業技術人材育成支援事業[体系的な「社会人基礎力」の育成・評価モデルに関する調査・研究実施報告書], 経済産業政策局産業人材政策室/学校法人河合塾, 2011年 [URL] [http://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/2011fy/E001376.pdf](http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/E001376.pdf)
- 5) 「時代が求める人材像」に関する調査, 産経新聞社/駿台教育研究所, 2012年 [URL] [http://www.sankei.co.jp/de-wa/pdf/121004\\_report002.pdf](http://www.sankei.co.jp/de-wa/pdf/121004_report002.pdf)
- 6) 「大学生の就職に関する意識と行動の変化と、新卒採用における取り組みに関する調査」 産経新聞社人材育成事業室, 2012年 [URL] <http://www.sankei.co.jp/de-wa/report-001.html>
- 7) 「県内企業におけるグローバル人材像と県内大学における人材育成に関する調査研究」, 茨城県企画部, 2011年 [URL] [http://www.pref.ibaraki.jp/bukyoku/kikaku/kikakuka/kikaku2\\_seisaku/seisaku/global/global\\_index.html](http://www.pref.ibaraki.jp/bukyoku/kikaku/kikakuka/kikaku2_seisaku/seisaku/global/global_index.html)
- 8) 「企業の採用と教育に関するアンケート調査(2012年調査)結果」, 公益社団法人経済同友会, 2012年11月 [URL] <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/121128a.html>

(平成25年1月11日 受理)